

Aufsichtsverteilung, Regelwerk Schule usw.

Beitrag von „Auct“ vom 19. November 2014 15:40

Hallo zusammen!

Ich bin ganz neu hier, aber doch schon "mittendrin".

Unterrichte seit ein paar Jahren an einem recht jungen Gymnasium. Bin jetzt in den Personalrat gewählt worden. Bisher gab es keinen Personalrat und "alles lief irgendwie" - mal schlechter, mal rechter, aber es lief.

Nun, da es "uns" gibt, knirscht es hin und wieder im Getriebe, daher würde ich mich freuen, wenn ihr mir vielleicht virtuell zur Seite stehen könntet, denn ein großes Problem meinerseits besteht darin: ICH WEIß ES EINFACH NICHT. (Und scheinbar sind Dokumente, wo irgendwann mal irgendwas definitiv entschieden wurde, so rar, wie Eisklumpen in der Südsee.)

Aktuell beschäftigt uns die Frage, wie Aufsichten zu verteilen sind. Ich würde daher gerne mal fragen, wie das bei euch gehandhabt wird.

Laut Erlass "darf" jeder Kollege bis zu 60 Minuten zur Aufsicht herangezogen werden. - Wurde mir gesagt, von Chefs; bin aber noch "doof", weiß gar nicht, welcher Erlass das sein soll.

Bei uns ist es so, dass manche Kollegen 2, manche nur 1 Aufsicht machen müssen. Das alterniere und sei zufällig, so der Stundenplaner. Einige Kollegen fordern "mehr Gerechtigkeit"/Transparenz.

Außerdem: Ist es bei euch auch üblich, dass A15er keine Aufsichten mehr machen? Wie sieht es mit A14ern aus?

Fragen über Fragen und es wird sicher nicht die letzte gewesen sein.

Habt Dank schon einmal.

Viele Grüße

Auct

Beitrag von „Mara“ vom 19. November 2014 16:10

Bei uns wird das ausgerechnet; also alle Pausenaufsichten, die nötig sind werden berechnet und dann wird geschaut, wie es hinkommt.

Meist ist es so, dass bei uns Leute mit weniger als x Unterrichtsstunden (meist 20) 1 Aufsicht machen müssen, die die mehr haben machen zwei (dazu kommen dann noch Vertretungen)
Kommt gut hin. Schulleiter und Konrektor machen keine Aufsichten

Beitrag von „Friesin“ vom 19. November 2014 16:20

bei uns - junge Schule, im Aufwachsen begriffen- werden die Aufsichten so verteilt, dass jeder 2 x die Woche dran ist. Und da Aufsicht nicht gleich Aufsicht ist, sollen es zwei verschiedene Aufsichten die Woche sein (z.B. einmal Hofaufsicht, einmal Mittagessenaufsicht). Dann machen wir alle noch eine dritte Aufsicht für einen begrenzten Zeitraum. Lediglich der Kollege mit weniger als 10 Wochenstunden macht nur 2, keine 3 Aufsichten.

Wir regeln das immer en passant, geht ziemlich problemlos.

An der Schule zuvor, mehr als 90 Kollegen, trug man sich einfach eine Liste mit Aufsichten und Präsenzzeiten ein. Eine Präsenz (ganze Schulstunde) entsprach dabei 2 Pausenaufsichten.

Die A 15 er machten keine Aufsichten, die waren so schon extrem eingespannt. Die waren auch in den Ferien nur für 30 Tage *nicht* in der Schule.

Könnt ihr euch denn gar nicht untereinander einigen?

Beitrag von „neleabels“ vom 19. November 2014 16:35

Zitat

Laut Erlass "darf" jeder Kollege bis zu 60 Minuten zur Aufsicht herangezogen werden. - Wurde mir gesagt, von Chefs; bin aber noch "doof", weiß gar nicht, welcher Erlass das sein soll.

Bei solchen Aussagen immer fragen, wo genau es steht und das dann nachlesen. "Laut Erlass" kann bei einigen, nicht so besonders rechtssicheren Schulleitungen nämlich regelmäßig auch "glaube ich irgendwann mal so gehört zu haben" bzw. "habe ich mir gerade ausgedacht" heißen.

Beitrag von „kodi“ vom 19. November 2014 17:33

Wir verteilen die Aufsichten auch nach Stundenzahl. Zusätzlich gibt es einen Plan, wo man unverbindliche Wünsche eintragen kann.

So aus Lehrersicht ist das ein recht zufriedenstellendes Verfahren.

Beitrag von „Pet“ vom 19. November 2014 18:07

GS 8 Lehrkräfte

Jeder macht 5 Einheiten.

Einheit vor Ubeginn von 7.45 bis 8 Uhr: 1 Einheit

Große Pause von 9.35 bis 9.55 Uhr: 2 Einheiten

2. große Pause von 11.35 bis 11.45: 1 Einheit

Klappt gut!

Beitrag von „Auct“ vom 19. November 2014 21:28

Hallo und Danke schon mal für euer Feedback!

Ich hoffe, dass wir uns einigen können!

Das Problem: nirgendwo ist schriftlich fixiert, wie wir das handhaben. Einige Kollegen fühlen sich benachteiligt, weil manche gar keine Aufsichten machen müssen. Auch scheint es bei uns so üblich zu sein, dass ein paar (auch nicht alle) A14er keine Aufsichten machen.

Ich persönlich verstehe das auch nicht, wobei es in dem ein oder anderen Fall sicherlich Gründe, die auch nachvollziehbar sein könnten, so man sie denn wüsste, geben könnte.

Außerdem gibt es bei uns das Problem, dass wir eigentlich, im Sinne der Schule (Ordnung, Schülerverhalten, allgemeine Sicherheit usw.) mehr Aufsichten bräuchten, bzw. manche "heiße"

Gebiete doppelt verteilt werden müssten. --- Also dass es evtl. dazu führen könnte, dass manche Lehrer dann 3 Aufsichten pro Woche hätten. - Zumindest, wenn es bei denen bliebe, die es ohnehin schon machen. Das wäre schon ... sch... .

Zur Zeit gilt bei uns die Regelung, dass jeder zwei Aufsichten pro Woche macht. Diese variierten, mal 10 Minuten, mal 25 Minuten. - Alles noch nicht so besonders durchdacht, scheint mir.

Nun ja. ich werde mal gucken, ob wir da einen roten Faden hineinkriegen.

Grüße!

Beitrag von „Anja82“ vom 19. November 2014 22:52

Wieso müssen besser bezahlte Lehrkräfte keine Aufsichten machen?

Bei uns gibt es neben den normalen A12-Kräften drei A13-Kräfte und die machen natürlich genauso Aufsichten wie alle anderen. Nur die Schulleitung ist ausgenommen.

LG Anja

Beitrag von „Nitram“ vom 19. November 2014 23:22

Auct schrieb:

Zitat

Bei uns ist es so, dass manche Kollegen 2, manche nur 1 Aufsicht machen müssen. Das alterniere und sei zufällig, so der Stundenplaner. Einige Kollegen fordern "mehr Gerechtigkeit"/Transparenz.

Transparenz ist m. E. hier ein wichtiges Stichwort.

Es klingt so, als würden die Aufsichten vom Stundenplaner gesetzt. Dann gibt es vermutlich auch dazu noch Unterlagen aus vergangenen Jahren, anhand derer geprüft werden kann, was

"alternierend und zufällig" bedeutet. Bedeutet es "zufällig müssen immer die gleichen Personen 2 Aufsichten machen"?

In jedem Schulhalbjahr lässt sich hier sicher keine Gleichverteilung erreichen, über längere Zeiträume aber schon. Dazu müssen die Aufsichten aber erfasst sein. Wenn dies für die Vergangenheit nicht erfolgt ist, könnte man jetzt damit anfangen.

Wir haben ein Punktesystem, bei dem z.B. "Hofaufsichten" anders bewertet werden als "Gangaufsichten", "Kelleraufsichten" und "Präsenzen". Ausserdem gibt es eine nach Stundenzahl gestaffelte Festlegung, wie viel Punkte eine Lehrkraft zu erbringen hat. Wenn das mal nicht hin haut (z.B. weil einfach keine 1-Punkt-Aufsicht mehr frei ist), dann gibt es einen Übertrag (Bonus oder Mallus) in die nächste Aufsichtsplan-Periode. Die Unterlagen dazu können beim Aufsichtsplaner eingesehen werden.

Die Details (welche Aufsicht ist wie viel Wert, wie viel Aufsichten müssen wenn in welchem Bereich eingesetzt werden ...) wurden mit dem Personalrat ausgehandelt.

Gruß
Nitram

Beitrag von „sonnentanz“ vom 20. November 2014 15:51

Bei solchen Themen bildet man am besten eine Arbeitsgruppe, die ein sinnvolles und gerechtes Aufsichtssystem erstellt. Vorschläge wurde ja schon genug genannt. Das kommt dann auf die nächste GeKo, wird dort diskutiert und evtl. noch mal überarbeitet und dann abgestimmt. Solche Beschlüsse sammelt man dann in einem Ordner o.ä.

gruß simone

Beitrag von „Brick in the wall“ vom 20. November 2014 19:07

Mit einem Erlass kann ich nicht dienen (NRW), aber auch bei uns (Gym) machen alle ihre Aufsichten, außer SL uns Stellvertreter und den SV-Lehrern (die sollen in den Pausen ansprechbar sein und haben außerdem eine SV-PAuse). Die Gesamtaufsichtszeit ist für Vollzeitbeschäftigte höher als für Teilzeitler.

Der Planmacher versucht, dass man keine Aufsicht hat, wenn man vorher und hinterher im Anschluss Unterricht hat, das klappt nicht immer, aber oft.

Wenn man in einem Halbjahr überdurchschnittlich viele Aufsichten (über den Daumen mehr als 30 Min/Woche) hatte, um z.B. zu verhindern, dass jemand zwischen zwei Doppelstunden eine Aufsicht hat, wird das fast immer im nächsten Jahr ausgeglichen.

Eine Wunschliste gibt es nicht, in einigen Fällen wird man aber angesprochen und nach der bevorzugten Alternative gefragt.

Ich habe noch nie gehört, dass sich irgendwer über den Aufsichtsplan beschwert hat. Dass A14er am Gymnasium (bin selber einer) keine Aufsicht machen sollen, finde ich absolut lächerlich.

Beitrag von „Meike.“ vom 21. November 2014 07:03

Zur Aufsichtspflicht in Niedersachsen findet sich

Zitat

. Aufsichtspflichtige

alle Lehrkräfte einer Schule, nicht nur die planmäßigen Lehrkräfte, sondern z. B. auch die Religionslehrkräfte einer Religionsgemeinschaft

Referendaren darf die Aufsichtsführung nur bedingt übertragen werden

die Schulleitung muss eine verbindliche Organisation der Aufsicht sicherstellen (u.a. Erstellung von Aufsichtsplänen, generelle Organisation der Hilfeleistung bei Unfällen/Unglücksfällen); sie übt das Hausrecht im Auftrage des Schulträgers aus (§ 111 Abs. 2 NSchG) und hat z. B. für die Beseitigung von Sicherheitsmängeln oder Gefahrenquellen zu sorgen

3. Delegation von Aufsichtstätigkeiten

eine Unterstützung gemäß § 62 Abs. 2 NSchG ist durch Mitarbeiter der Schule (s. § 53 NSchG) sowie Erziehungsberechtigte und Schüler (bei Einwilligung ihrer Erziehungsberechtigten) möglich

die Schule muss sich von der Geeignetheit der ausgewählten Personen überzeugen
es können nur einzelne Aufgaben der Aufsicht übertragen werden, nicht jedoch die Aufsichtspflicht insgesamt

- damit ist die Verhandlung über die Verteilung klar Personalratssache, zumal es euch ja obliegt, den **Gleichbehandlungsgrundsatz** sicher zu stellen, das steht eigentlich in allen Personalvertretungsgesetzen aller Bundesländer drin. Darauf kann man sich als PR auch immer berufen.

Ihr habt ein **umfassendes Informationsrecht** (geht bei euch aus §60 hervor)

Zitat

§ 60

Informationsrecht des Personalrats

(1) 1Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. 2Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen** oder bekannt zu geben. 3Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann. 4Sie ist umfassend, wenn alle der Dienststelle für die Entscheidung zur Verfügung stehenden Unterlagen oder von ihr der Entscheidung sonst zugrunde gelegten Tatsachen dem Personalrat in den Grenzen des Absatzes 2 vorgelegt, zugänglich gemacht oder bekannt gegeben werden.

- das berechtigt euch, nach den Prinzipien der Aufsichtsverteilung zu fragen und euch diese begründen zu lassen. **Es müssen euch alle Rechtstexte, Erlasse, Verordnungen VOM SCHULLEITER auf Anfragen vorgelegt werden**, er kann sich nicht darauf berufen "das steht irgendwo". Und ihr müsst auch nicht selber suchen. Dazu gibt es wirklich genügend Urteile und gewonnene Beschlussverfahren.

Außerdem

Zitat

§ 64 Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt gleichberechtigt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

§ 66

Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

- a) Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten,
- b) Regelungen über die gleitende Arbeitszeit oder die langfristige unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit,

Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 1,

§ 67

Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

Festlegung oder Veränderung des Umfangs der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft außerhalb von Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn-, Entgelt- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen, Heilfürsorge, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht,

Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,

Gestaltung der Arbeitsplätze,

Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,

Alles anzeigen

. - was natürlich nicht für anderweitig durch Erlass geregelte Dinge gilt. Was ich für Niedersachsen nicht sagen kann, in Bezug auf Aufsichten, aber wie gesagt, euer SL ist verpflichtet euch die rechtsgrundlagen zu besorgen und vorzulegen.

Und ganz wichtig:

Zitat

§ 69

Initiativrecht des Personalrats

Zitat

(1) 1Der Personalrat kann eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, schriftlich bei der Dienststelle beantragen. 2Bei einer Maßnahme, die nur einzelne Beschäftigte betrifft und keine Auswirkungen auf Belange der Gesamtheit der in der Dienststelle Beschäftigten hat, ist ein Antrag nach Satz 1 nicht zulässig, wenn die betroffenen Beschäftigten selbst klagebefugt sind.

Es empfiehlt sich also, in einer Personalversammlung zu klären, was für eine Verteilung die Kollegen wünschen und mit dem Mandat einen Initiativantrag zu stellen.

Und das Personalvertretungsgesetz DURCHzulesen



(und dem SL gleich eines zu schenken). Super spannend sind auch die Kommentare zum PVG - da erfährt man, was das in der praktischen Anwendung bedeuten kann und was für Urteile es dazu schon gibt, man glaubt ja kaum, was man als PR alles darf/kann wenn man es nur weiß und will. Viele wissen es nicht, weswegen es so viele "Kollegiumsausflugs und Geburtstagsgeschenk-Personalräte" gibt und manche denken, sie seien als PR einfach eine Art Klassensprecher und werden von allen lieb gehabt 😊 ...

Und übrigens, auch wichtig:

Wir (GPR) schulen hier die Personalräte vor Ort und beschäftigen und dabei genau mit den "Dokumenten" auf die sich SL gerne berufen, die aber irgendwie in den Schulen nie auffindbar sind, und natürlich mit allen aktuellen Fragen, die die PRen so an uns herantragen - und diese Schulungen gibt es meines Wissens in allen BL: kann ich nur empfehlen. Ohne solide Rechtskenntnisse im Dunkeln herumzuwurschteln ist als PR nicht empfehlenswert, nicht effektiv und nervenaufreibend. Und wirksam handeln kann man nur auf einer soliden Rechtsgrundlage / mit soliden Kenntnissen. Dann gewinnt man die Kämpfe auch meistens 😊

<http://www.bw-verdi.de/vor-ort/brauns...sonalraete.html>

Die GEW hat für Personalräte üblicherweise auf den homepages der Bezirksverbände alle relevanten Dokumente gesammelt und stellt eine Rechtsberatung zur Verfügung, die Mitglieder zu solchen Fragen anschreiben können, außerdem schulen die Bezirkspersonalräte auch - z.B. hier:

<http://www.gew-bvhannover.de/index.php/termine-veranstaltungen>

Bei uns ist das so, dass wir auch Nichtmitglieder schulen, ich nehme an, das ist bei euch nicht anders, falls du nicht organisiert bist (was ich als PR aber dringend empfehlen würde! Nur so wirst du regelmäßig über relevante rechtliche Neuigkeiten geupdatet!)

Beitrag von „Hawkeye“ vom 22. November 2014 11:16

Zitat von Meike.

Es empfiehlt sich also, in einer Personalversammlung zu klären, was für eine Verteilung die Kollegen wünschen und mit dem Mandat einen Initiativantrag zu stellen.



Ich glaube, nach der obigen Beschreibung, dass es ein solches Wunschkonzert mal gab und sich daraus Pfründe entwickelt haben, die eventuell der Chef als solche auch nicht mehr angerührt hat.

D.h. mit Verlaub, ich denke, dass dort nicht unbedingt der Schulleiter das Problem sein wird, sondern das Kollegium, vor allem, wenn ich höre, dass die Aufsichten nach Gehaltsstufe verteilt werden :D. Wenngleich ich Äußerungen über "Erlasse", in denen angeblich etwas minutengenau geregelt sein soll, auch immer misstrauisch gegenüber treten würde.

Also mit Verlaub Meike, müsste man hier nicht den PR schulen, sich gegen eine Schulleitung durchzusetzen, sondern sich im Kollegium zu behaupten.

Aber ich kann mich auch irren. Ist nur so ein Verdacht.

Generell würde ich aber raten, ein einfaches System zu pflegen. Überträge und Mali werden gern in den folgenden Schuljahren vergessen oder man beginnt ein großes Fass aufzumachen, mit dem man dann alle möglichen Tätigkeiten gegeneinander aufwiegen möchte und am Ende hat man Probleme, Aufsichten zu finden. Eine objektive Einschätzung von Belastungen fällt meines Erachtens immer sehr schwer, weil es so wenig objektiv möglich ist.

Wir sind eine kleine Schule, daher sind die Aufsichten simpel nach Voll- und Teilzeit/Referendar geordnet - eventuell Grad der Einschränkungen, z.B. durch Schwangerschaft, Behinderung. Schulleitung macht keine Aufsicht. Verbindungslehrer auch nicht (mit dem Hinweis auf viele Gespräche mit Schülern, die in den Pausen stattfinden).

Generell aber legt eine Schulleitung, die nicht über Gebühr strapaziert werden möchte, eine allgemein anerkannte, überblickbare und weitgehend gerecht empfindbare Regelung fest.

Und ja, ich gebe Meike Recht: Schulungen für Personalräte sind absolut unverzichtbar.

Beitrag von „Meike.“ vom 22. November 2014 14:26

Würde dir im meisten zustimmen, nur in einem nicht: es ist genuin NICHT die Aufgabe des Personalrates sich (mit Schulleiter oder eigenen Anliegen) im oder gar gegen das Kollegium zu behaupten.

Man muss immer wissen, welchen Hut man aufhat und dann auch rollentreu bleiben. Wer das nicht drauf hat, sollte sich nicht wählen lassen.

Ein PR vertritt die Anliegen des Kollegiums. Zur Not auch, wenn man selbst das als Person nicht vertritt. Das fällt nicht immer leicht, es ist aber wichtig, sich da vor keine Karren spannen zu lassen, für die man kein Mandat hat.

Wenn das Kollegium an sich uneins ist, und da interne Privilegienschieberei betrieben wird, ändert das am Auftrag nichts: auf die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu pochen...

Beitrag von „Hawkeye“ vom 22. November 2014 19:47

Aber auf die Umsetzung der Gleichstellungsdinge zu pochen, hieße ja doch auch gegen bestimmte Interessen einzelner Grüppchen vorzugehen - selbst wenn man den Umweg über die Schulleitung ginge?

Edit:

Grüble grad selbst rum. Ich meine: Wenn im Kollegium bestimmte Kollegen auf die Umsetzung von Partikularinteressen bestünden, würde der Personalrat also sich an die Schulleitung wenden, um die Interessen des "ganzen "Kollegiums" im Sinne der Gleichbehandlung einzufordern, ohne selbst aber Stellung zu beziehen und zu sagen, dass gewisse Forderungen innerhalb des Kollegiums unkollegial sind? Bzw. würden dann dies an die Schulleitung abschieben.

Edit2:

Ja, im Grund hast du wahrscheinlich recht. Wenn du aber recht hast, dann ist mein Job doch nicht so schwer, wie ich immer dachte. Hm.

Beitrag von „Meike.“ vom 22. November 2014 21:37

Ja, Personalratsarbeit ist nicht so leicht, wie manche meinen...

Der Gleichbehandlungsgrundsatz steht im Gesetz, ist einer der grundlegenden Prinzipien.

Wenn im Kollegium eine Bevorzugungskultur herrscht, entweder Grüppcheninteressen oder von "oben" installiert, sollte man versuchen, das aufzulösen. Es gilt da zu vermitteln, zu verhandeln, auch intransparente Verfahren offen zu legen, zu klären, auch mal einzufordern, ... erfordert diplomatisches Geschick, Überblick, Kommunikationstalent, Rechtskenntnisse, Rückrat und Nerven - und kann einen ziemlich in die Schusslinie bringen und man ist nicht immer bei allen beliebt. Auf lange Sicht bringt es einem Kollegium aber mehr als Grüppchendidaktik und Feudalstaat.

■ Zitat

um die Interessen des "ganzen "Kollegiums" im Sinne der Gleichbehandlung einzufordern, ohne selbst aber Stellung zu beziehen und zu sagen, dass gewisse Forderungen innerhalb des Kollegiums unkollegial sind? Bzw. würden dann dies an die Schulleitung abschieben.

Es gibt verschiedene Wege. Bei uns (Riesenschule mit 130 Kollegen) passiert das manchmal schleichend und fällt gar nicht so auf. Da reicht ein drauf Hinweisen und die Schulleitung ist ganz dankbar. Geht also in vertrauensvoller Zusammenarbeit. An anderen Schulen muss es erfochten und erzwungen werden.

Abschieben ist das falsche Wort. Unterrichts- und Aufsichtsverteilung ist halt grundsätzlich Schulleitungsaufgabe. Stellung bezieht der PR nur, wenn Belastungen oder Privilegien ungleich verteilt werden (dauerhaft, regelmäßig oder einmalig aber massiv). Geschickter ist es vorher auch mit denen zu sprechen, die davon profitieren und sie dazu zu bringen, einzusehen, dass sie sie auf Kosten anderer genießen und anzukündigen, dass man die SL darauf hinweisen wird. Oft kann man da schon Einsicht erwirken. Wenn nicht, handelt man eben nach dem Personalvertretungsgesetz und nicht nach Herrn X's Behauptung er habe schon immer einen freien Donnerstagnachmittag zum Einkaufen gehabt und das sei sein Recht... 😊

Und ja, manchmal muss man Dinge vertreten, die manche nicht mögen. Aber da man ein Gesetz und rechtliche Normen als Gerüst hat, sind die Hierarchien der Grundsätze schon recht klar.

Beitrag von „Hawkeye“ vom 22. November 2014 21:53

Ja, das mit der Gleichbehandlung ist mir schon klar.

Und ja, ich kenne das aus anderer Perspektive auch, da ich mit einer Personalrätin verheiratet bin (andere Schule/Schulform). Und meine besten [Ex](#)-Freunde sind im Personalrat.

Mich haben aber schon früher immer die genervt, die Gleichbehandlung dann im Mund führten, wenn sie ihre eigenen Sachen behandelt wissen wollten. Und jetzt nerven die immer noch.

Aber ich hab es da ja leichter. Ich bin das Schulleitungs-Arschloch vorher und nachher.

Beitrag von „Meike.“ vom 22. November 2014 22:00

Zitat von Hawkeye

Mich haben aber schon früher immer die genervt, die Gleichbehandlung dann im Mund führten, wenn sie ihre eigenen Sachen behandelt wissen wollten. Und jetzt nerven die immer noch.

Die gibt's leider auch. Haben aber auf dem Posten nix verloren. Ein Kollegium, das solche wählt, muss sich allerdings auch an die eigene Nase fassen. Im Gegensatz zu Schulleitungen kann man die nämlich ab(also nicht wieder)wählen. 😊

Wieso Arschloch? Die meisten StellV geben sich redlich Mühe - mal klappts besser, mal weniger. Wenn man nen guten PR hat, wirds leichter.

Beitrag von „Meike.“ vom 22. November 2014 23:11

Interessiert's den Threadersteller eigentlich noch?

Ich wunder mich immer ein wenig, wenn sich hier Leute Mühe geben, differenziert und kontrovers das Problem zu besprechen und der, der Hilfe wollte, keinen Ton mehr dazu sagt... 🙄

Beitrag von „Mikael“ vom 22. November 2014 23:44

Was mich einmal interessieren würde:

Welche Möglichkeiten als INDIVIDUELLE Lehrkraft hat man, gegen eine "ungerechte", auch vom PR abgesegnete Aufsichtsregelung vorzugehen? Die Fiktion, die bloße Beteiligung des PR führt zu einer Regelung, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz entspricht, ist ja nicht immer gegeben. Und der Hinweis, sich an den PR zu wenden, ist in solchen Konstellationen ja auch nicht wirklich zielführend.

Gruß !

Beitrag von „Meike.“ vom 23. November 2014 09:27

Außer einem Einzelgespräch keine.

Sowas ist eben ureigene Personalratsaufgabe. Sprich doch den PR selbst an und stelle deine Wahrnehmung dar.

Und stell dich bei der nächsten Wahl selbst als Personalrat zur Verfügung...

Beitrag von „Auct“ vom 23. November 2014 09:48

Hawkeye

Ja, du hast den Nagel ganz gut auf den Kopf getroffen - genauso isses bei uns. Alte Pfründe, neue Strukturen - und schon schreit es an allen Ecken und Enden.

Die Diskussion hier, inwiefern der Personalrat die Entscheidung der Schulleitung stützt, bzw. die Interessen des Kollegiums, fand ich sehr interessant. Das frage ich mich nämlich auch.

Meiner Meinung nach sind wir (also der Personalrat) auch dafür da, Entscheidungen der Schulleitung, die im Sinne aller getroffen wurden, zu verteidigen bzw. gut zu kommunizieren. Dazu müssen wir aber erstmal an solchen Entscheidungen beteiligt sein.

Wir haben auch einen neuen Stundenplaner, der ein sehr netter Kollege ist und das alles auch gut wuppt, meines Erachtens aber zu "frei" über Stunden + Aufsichten entscheidet. Hier wäre wichtig, verbindliche Regelungen zu treffen. (Mit uns.)

meike

Danke für all die Dokumente + Paragraphen. Keine Bange, ich lese noch mit, auch wenn ich nicht jeden Tag dazu komme, hier was hinein zu schreiben.

@alle

"Außer der Schulleitung mache jeder gleich viele Aufsichten" --- mal ganz doof gefragte: WER gehört denn zur Schulleitung?!

Wir haben z.B. einen Direktor und seinen Stellvertreter. (Die machen keine. Okay.)

Was ist mit dem Oberstufenkoordinator?

Was ist mit dem Unterstufenkoordinator?

Was ist mit dem Stundenplaner?

(Die letzteren machen bei uns nämlich auch keine - was ich persönlich etwas fraglich finde.)

Hingegen unsere SV-Lehrerin macht Aufsichten - auch noch eine ganz junge Kollegin - wobei ich hier schon fände, dass dort keine Aufsichten sinnvoll sein könnten, eben damit dieser Lehrer für die Schüler ansprechbar ist.

Und, um mich mal etwas aus dem Fenster zu lehnen: Der Personalrat könnte eigentlich auch keine Aufsichten machen - denn momentan hetze ich wirklich nur noch so zwischen Kollegium und Klassen hin und her, weil mich meine Kollegen sehr oft ansprechen bzgl. diverser Probleme.

Hm. Das scheint doch alles recht "frei" aushandelbar zu sein ...

UND

Irgendwo in diesem Strang las ich, dass "freie Mitarbeiter" UND auch Referendare zur Aufsicht herangezogen werden können. Ich dachte bisher immer, dass das nicht geht. --- Kann da bitte noch jemand zu schreiben, wie das bei euch gehandhabt wird?

Uns würde das eine große Erleichterung verschaffen, immerhin haben wir - als recht kleine Schule - doch sehr viele Referendare und auch einige freie Mitarbeiter, z.B. Pastoren, die bei uns Reliunterricht geben.

Danke euch allen!

Beitrag von „chilipaprika“ vom 23. November 2014 10:32

Zitat von Auct

Irgendwo in diesem Strang las ich, dass "freie Mitarbeiter" UND auch Referendare zur Aufsicht herangezogen werden können. Ich dachte bisher immer, dass das nicht geht. --- Kann da bitte noch jemand zu schreiben, wie das bei euch gehandhabt wird?
!

Hallo!

Ich glaube, da ist auch ein Unterschied zwischen den Bundesländern.

Bei mir im Ref (NDS) wurde klar gemacht, dass Refs keine Aufsichten machen. Einerseits wurde gesagt, dass wir (Refs) es nicht dürften (gesetzlich) und auch betont, dass wir uns auf die Ausbildung (Kernaufgabe = Unterricht) konzentrieren sollen. Letzteres dürfte am Seminar an

sich liegen. Es gab natürlich Refs, die Aufsichten hatten aber selbst sie wussten, dass sie es nicht durften, aber naja, man will keinen Ärger.

An meiner jetzigen Schule (NRW) müssen die Refs selbstverständlich ran. 1) Wenn wir einfach so 6 bis 12 Halbezeitkräfte auslassen würde, dann müssten die anderen mehr Aufsichten machen. 2) es gehört zum Schulleben. Wir Lehrer unterrichten nicht nur, sondern erziehen auch und dies geschieht auch auf dem Pausenhof, auf dem Flur und in so vielen anderen Situationen. Unsere Refs haben auch Vertretungsbereitschaften wie alle anderen Lehrkräfte (entsprechend ihrem Deputat) und einige haben auch Lernzeitaufsicht, es hängt aber eher daran, dass ihnen eine Stunde zum BDU fehlt, zum Beispiel und sie also die letzte Stunde da machen.

chili

Beitrag von „Hawkeye“ vom 23. November 2014 11:28

Zum Thema Referendare:

Leitfaden für Einsatzschulen=Betreuung von Studienreferendaren

<http://www.realschulebayern.de/seminarstudium...einsatzschulen/>

(Hier der Punkt 2.3: "zurückhaltender Einsatz bei Aufsichten")

- Sie sind verbeamtet und arbeiten eigenverantwortlich im Unterricht
- Ihre Stunden werden uns nichtzusätzlich gegeben, sondern sind voll im Stundenbudget verplant
- die Ausbildung umfasst nicht nur den Unterricht, ebenso wenig wie sich die Aufgaben des Lehrers sich auf den Unterricht begrenzen können

=> Warum sollten Sie keine Pausenaufsicht machen?

Wir hatten Jahre, in denen (kleines Kollegium und Ref-Schwemme) unser Kollegium zu 20-25% aus Referendaren bestand - wie hätte man hier vernünftig Pausenaufsichten ohne sie organisieren sollen?

Gleiches gilt für Aushilfen, Pfarrer und Grundschullotsinnen.

Zum Thema Stundenplan/er:

Wir gehen den Weg, dass wir diese Aufgabe in die Schulleitung hineinziehen, so dass eben der Kollege nicht in einen Rechtfertigungszwang gerät. Absprachen über Regelungen werden über den PR mit dem Kollegium kommuniziert. Ich selbst lege sie auch in Konferenzen regelmäßig

dar, vor allem am Ende des Schuljahres, wenn ich einen Überblick über Statistiken, wie z.B. Mehrarbeit etc. gebe. Habe festgestellt, dass es manchmal hilfreich ist, die Zusammenhänge und Zwänge (ganze einfache Sachen: Raumangebot, Lehrerstundenverteilung, Klassengrößen etc.), die beim Stundenplanmachen auftauchen, einfach mal zu erläutern, um dann auch bestimmte Entscheidungen (Präsenten, Aufsichten, freie Tage) klar zu machen.

Schulleitung im engeren Sinn:

Chef und Stellvertreter, inklusive Mitarbeiter der Schulleitung (meist einer oder zwei), die also solche auch bezeichnet werden. Dies sind die, die in der Regel in den Pausen auch ansprechbar sind und sein müssen. Alle anderen, die du nennst, finde ich auch seltsam. Vor allem, weil ich mir gut vorstellen kann, dass diese ja für ihren Posten schon auch Stundennachlass bekommen, oder? Warum dann noch Nachlass der Pausenaufsichten?

Beitrag von „neleabels“ vom 23. November 2014 13:44

Als ich vor Jahren mein Referendariat gemacht habe, war ich genau so in Aufsichten und außerunterrichtlichen Veranstaltungen eingesetzt, wie alle anderen Kollegen, mit voller Verantwortung aber moderat in der Belastung. Es hätte mich ehrlich gesagt auch gewundert, wenn das anders gewesen wäre: wieso soll ich die Aufsichtspflicht im Unterricht eigenständig erfüllen können, auf dem Schulhof aber nicht?

Nele

Beitrag von „Nitram“ vom 23. November 2014 15:05

Neleabels schrieb:

Zitat

wieso soll ich die Aufsichtspflicht im Unterricht eigenständig erfüllen können, auf dem Schulhof aber nicht?

"Erfüllen können" ist eine Sache, "erfüllen dürfen" eine andere.

In Rheinland-Pfalz regelt dies die Ausbildungsverordnung. Demnach können Anwärterinnen und Anwärter von der Leiterin/ dem Leiter der Ausbildungsschule beauftragt werden,

eigenverantwortlichen Unterricht zu erteilen. Sie dürfen aber im ersten Ausbildungshalbjahr außerhalb des Schulgebäudes keine Gruppen führen (Schulwanderungen, Studienfahrten,...). Ein Studienseminare hat auf Nachfrage der Schule (und nach Rücksprache mit der ADD) den Passus so interpretiert, dass die Anwärter/innen im ersten Ausbildungshalbjahr auch keine Aufsichten führen dürfen.

Mögliche Motive könnten sein:

- die Anwärter/innen vor hohen Arbeitsbelastungen zu schützen (Wenig Unterricht -> Viel Aufsicht)
- noch nicht hinreichend entwickelten Fähigkeit zur Aufsichtsführung
- ...?

Gruß

Nitram

Edit:

Fraglich ist auch, inwiefern eine mit dem ÖPR ausgehandelte Aufsichtsregelung Referendare einschließen kann. Die Referendare haben ja ihren "eigenen" Personalrat und sind an den Ausbildungsschulen nicht wahlberechtigt und nicht wählbar. Die Wahrung ihrer Interessen ist deshalb möglicherweise eingeschränkt.